

**М. С. Алиферович**

*Научный руководитель*

**В. А. Астафьева**

*Белорусский торгово-экономический  
университет потребительской кооперации  
г. Гомель, Республика Беларусь*

## **ОПЛАТА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: СОСТОЯНИЕ И РАЗВИТИЕ**

Современное развитие экономики Республики Беларусь и высокий уровень конкуренции диктуют необходимость рационального использования ресурсов, что невозможно без решения вопросов оптимального соотношения оплаты труда и его результативности. Это обуславливает необходимость совершенствования оплаты труда, внедрения новых форм и систем оплаты труда, которые позволяют повысить эффективность использования рабочей силы и усилить материальную заинтересованность работников в результатах труда.

Вопросы оплаты труда находятся на постоянном контроле у главы государства и правительства Республики Беларусь. Вновь принятые нормативные акты дали свободу субъектам хозяйствования в праве выбора систем оплаты труда и праве выбора размера ставки первого разряда, формирования своей тарифной сетки [1].

Многие субъекты хозяйствования, используя данные нормативные акты, отошли от тарифной системы оплаты труда и внедрили свои гибкие системы оплаты труда. Статистика используемых гибких систем оплаты труда приведена на рисунке.

**Применение гибких систем оплаты труда в Республике Беларусь**



Примечание – Источник [2].

По данным сайта Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь на 1 января 2020 г. коммерческие организации в основном использовали свою тарифную сетку. Следует отметить увеличение количества организаций, применяющих гибкие системы оплаты труда. На 1 января 2012 г. гибкие системы оплаты труда применяли 288 коммерческих организаций, на 1 января 2020 г. – 15 275 организаций [2].

Каждая система оплаты труда имеет свои достоинства и недостатки. Внедряя ту или иную систему, необходимо рассмотреть все оптимальные пути и особенности ее внедрения в той или иной организации с целью дальнейшей эффективности труда рабочих и минимизации затрат на оплату труда. Сравнительный анализ тарифной и грейдинговой систем оплаты труда представлен в нижеприведенной таблице.

**Сравнительный анализ тарифной и грейдинговой систем оплаты труда**

Тарифная система	Грейдинг
Построена на основе оценки профессиональных знаний, навыков и стажа работы	Предусматривает более широкую линейку критериев: – коммуникации; – ответственность; – самостоятельность; – цену ошибки и др.
Должности выстраиваются строго по вертикали от рабочего до управленца	Должности размещаются по принципу важности для компании. Грейдинг допускает пересечение частей двух близлежащих грейдов
Иерархическая структура основана на минимальной зарплате, умноженной на тарифный разряд	Структура грейдов построена исходя из веса должности
Примечание – Собственная разработка автора на основании источника [2].	

На наш взгляд, в силу трудоемкости, экономичности и по ряду других причин, внедрение ряда гибких систем затруднено. Мы считаем, что более целесообразным является использование системы оплаты труда на основе тарифной сетки, разработанной в субъекте хозяйствования. Оплата труда на основе комиссионной системы более всего присуща торговым организациям, а система оплаты труда на основе «плавающих» окладов характерна для организаций, которые заняты строительством. При этом надо помнить, что научно обоснованная система оплаты труда является действенным средством социальной защиты работников, способствующим сохранению их нормальной работоспособности на протяжении всего периода трудовой деятельности.

#### **Список использованной литературы**

1. **Национальный** статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.belstat.gov.by>. – Дата доступа : 15.04.2020.
2. **Министерство** труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.mintrud.gov.by/oplata\\_truda](http://www.mintrud.gov.by/oplata_truda). – Дата доступа : 15.04.2020.